
Labour Rights Protection in Industrial Relations Issues

Perlindungan Hak Tenaga Kerja dalam Masalah Hubungan Industrial

Eko Adi Susanto

Serikat Buruh Muslimin Indonesia

Jl. Kyai H. Mukmin No.64, Kec. Sidoarjo, Jawa Timur 61214

Telp.: +62 31 8941162

Email: ekoadisusanto@yahoo.co.id

Diterima: 5 Oktober 2015; Disetujui: 10 November 2015.

Abstract

Many violations of the terms of employment at Surabaya, employment protection and working conditions for workers who are not provided by employers to the maximum, according to the legislation in force, while the legal protection for workers constrained because of the weakness in the system of employment law, both the substance and the culture built by governments and companies.

Keywords: *labor; labor rights; legal protection; industrial relations;*

Abstrak

Banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat kerja di Surabaya, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi buruh yang tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan perlindungan hukum bagi buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, baik substansi, dan kultur yang dibangun oleh pemerintah maupun perusahaan.

Kata kunci: *buruh; hak buruh; perlindungan hukum; hubungan industrial;*

1. Pendahuluan

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan atau antara organisasi pekerja atau organisasi buruh dengan organisasi perusahaan atau organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan, yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar objektif dan adil.

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkupnya sekitar kepentingan pekerja atau buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Berdasarkan bentuk struktur fungsional baik pekerja atau buruh maupun pengusaha atau

majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan.

Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, sehingga ia dapat memenuhi segala keperluannya, setidaknya sebatas kemampuannya. Sebaliknya seseorang yang telah tergolong orang yang mampu dan apabila ia dapat dikatakan telah memiliki segala sesuatu yang diinginkannya, namun jelas ia pun tidak mampu memelihara, merawat atau mempertahankannya seorang diri. Mengamati perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara iheren, struktur dan fungsinya adalah anti-thesis bagi perlindungan hukum pekerja atau buruh, keduanya saling bertentangan. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹ bahwa:

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- 1) *Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;*
- 2) *Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;*
- 3) *Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;*
- 4) *Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.*

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*). Konspesi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang².

¹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279, 2003). Pasal 4.

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa³ hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib di taati atau diikuti.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja atau buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan buruh dengan memberi upah. Untuk melindungi pekerja atau buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Di Indonesia Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai perlindungan bagi pekerja atau buruh secara umum dalam Undang-undang tersebut diantaranya mengatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan. Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini merupakan salah satu dari tuntutan buruh pada saat melakukan demonstrasi besar-besaran. Kondisi buruh yang sudah memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan itu. Pentingnya perlindungan bagi pekerja atau buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak di identikan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja atau buruh menjadi sangat lemah. Banyak pekerja atau buruh yang kerap dirugikan

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50.

dengan kebijakan Perusahaan atau Pengusaha. Hal demikian terjadi karena sebagian besar pekerja tidak memahami tentang peraturan ketenagakerjaan yang ada. Namun pekerja atau buruh juga harus mengetahui kewajiban yang diberikan pengusaha atau perusahaan dan konsekuensi yang harus diterima saat melakukan pelanggaran⁴.

Di dunia ketenagakerjaan, baik di pabrik, institusi pendidikan, media massa, perbankan, telekomunikasi dan perusahaan multinasional kerap diwarnai dengan masalah antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan yang timbul bisa berujung pada ketidakharmonisan hubungan industrial yang berimbas tidak tercapainya target, pemberian surat peringatan, mutasi, demosi hingga tidak naik gaji bahkan sampai timbul PHK (pemutusan hubungan kerja). Ketidakpuasan merupakan salah satu penyebab dari timbulnya konflik di dunia kerja. Ketidakpuasan yang timbul dari sebuah ketidakadilan bisa menjadi sesuatu yang besar jika tidak diatasi dengan tepat. Sayangnya, para petinggi perusahaan kerap kali tidak peka terhadap ketidak-adilan yang terjadi. Seringkali kerugian yang diderita atau performa buruk perusahaan atau pengusaha, menjadikan pekerja atau buruh sebagai satu-satunya penyebab itu semua.

Perusahaan atau pengusaha cenderung menyalahkan pekerja atau buruh, mencari kambing hitam dan bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Padahal dalam sebuah struktur perusahaan atau organisasi, semua pihak ikut andil dalam terciptanya suasana kacau tersebut. Menghadapi masalah semacam itu, pekerja atau buruh lebih sering berada pada posisi yang lebih lemah. Pekerja atau buruh cenderung mengikuti perintah dari pengusaha atau perusahaan. Pekerja atau buruh seperti tidak memiliki kekuatan untuk mengoreksi langkah pimpinan perusahaan. Kebanyakan hal tersebut terjadi karena ketidaktahuan pekerja atau buruh terhadap aturan seputar tenaga kerja. Berdasarkan potret permasalahan-permasalahan tersebut diatas, penulis ingin mengkaji bahwa di Surabaya masih terdapat pelanggaran-pelanggaran terhadap pekerja. Penyimpangan yang terjadi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Adanya faktor kebutuhan dan faktor ketidaktahuan pekerja atau buruh, yang terkadang dimanfaatkan oleh Pengusaha. Tulisan ini merujuk pada studi di salah satu perusahaan di Surabaya, yakni PT. Enwe Putra Perkasa Group.

⁴ Rifqi Ridlo Phahlevy, Mochammad Tanzil Multazam, and Noor Fatimah Mediawati, "Labour Rights Protection of Foreign Workers After Enactment of Law Number 6 of 2012 in Sidoarjo Regency," *Rechtsidee* 2, no. 1 (2015): 21–52.

Negara kita ini adalah Negara Hukum, yang mempunyai dasar konstitusi yang jelas dan berdaulat, menurut Dicey, untuk dapat disebut sebagai Negara hukum (rule of law) maka unsur-unsur yang harus dipenuhi adalah⁵:

1. *Equality before the law*. Maksudnya setiap manusia memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum
2. *Supremacy of law*. Maksudnya hukum memegang kekuasaan tertinggi
3. Hak Asasi Manusia (HAM) bersumber pada undang-undang dasar (sehingga HAM tersebut dicantumkan pada undang-undang dasar sebagai perwujudan perlindungan pemerintah terhadap rakyat.

Maka oleh daripada itu, seharusnya terutama pihak pengusaha yang sering melakukan pelanggaran teradap pekerja harus taat hukum.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Plato⁶ yang mengemukakan bahwa penyelenggaraan negara yang baik ialah yang didasarkan pada pegaturan hukum yang baik, gagasan plato ini semakin kuat setelah mendapat dukungan dari muridnya, yakni Aristoteles yang menyatakan suatu Negara yang baik ialah suatu Negara yang diperintahkan oleh konstitusi dan berkedaulatan hukum.

Berangkat dari permasalahan diatas, akan dikaji beberapa permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai permasalahan perselisihan hubungan Industrial yang dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia di PT. Enwe Putra Perkasa? (2) Hal-hal apa yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan Pengusaha di PT. Enwe Putra Perkasa Group.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini lebih menitik beratkan pada pendekatan yuridis empiris atau sosiologis. Data Penelitian yang diperlukan, mencakup data primer dan data sekunder. Untuk data primer, berupa informasi langsung dari para narasumber yang berkompeten untuk memberikan informasi tentang perselisihan hubungan Industrial. Sedangkan untuk data sekunder, terdiri dari: (1) Bahan Hukum Primer, berupa Undang- Undang Dasar 1945, Undang-Undang No 13

⁵Noor Fatimah Mediawati, "Tapping: Political Delict That Injure The Rule of Law in The Modern States (Case of Indonesia President Susilo Bambang Yudhoyono/SBY Tapping by Australian Signal Directorate/ASD)," *Rechtsidee* 1, no. 2 (2014): 163–74, <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/rechtsidee/article/view/104/html>.

⁶Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, 6th ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).p 2

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999. (2) Bahan Hukum Sekunder, berupa hasil penelitian, Kajian, Literatur, dan artikel-artikel yang membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk Pengumpulan data dilakukan dengan cara inventarisasi, investigasi atau wawancara langsung terhadap pekerja perusahaan tersebut dan sekaligus mempelajari data pustaka, berupa Peraturan Perundang-undangan, buku-buku literatur dan jurnal ilmiah. Di dalam penelitian dan kajian ini, dari populasi pekerja atau buruh di PT. Enwe Putra Perkasa Group, pekerja atau buruh yang dijadikan sampel adalah pekerja atau buruh yang mengalami permasalahan perselisihan hubungan Industrial sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004. Sedangkan respondennya terdiri dari unsur pekerja atau buruh, unsur staff personalia, dan pekerja yang menerima perlakuan tidak adil dari pengusaha.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan Di PT. Enwe Putra Perkasa

Secara umum, kondisi ketenagakerjaan di kantor pusat PT. Enwe Putra Perkasa tidak jauh berbeda dengan kantor-kantor cabang yang lain, dimana kompleksitas ketenagakerjaan rata-rata tidak memperoleh perlakuan yang adil oleh pengusaha yakni khususnya tentang aturan karyawan yang diputuskan oleh pengusaha secara sepihak tanpa melihat aturan perundang-undangan yang berlaku, dan hampir sebagian besar para staff dan karyawannya tidak memperoleh hak-haknya seperti yang tertuang didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hak untuk memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kesehatan atau Jaminan Hari Tua.

Perlakuan yang tidak adil suatu misal perhitungan nominal lembur kerja, cuti khusus, cuti tahunan dan hal-hal mengenai kesalahan yang diperbuat oleh pekerja yang tidak disengaja tetapi diputuskan bersalah oleh pihak pengusaha sangat ironi, mayoritas mereka sudah mengabdikan dan bekerja sudah mencapai puluhan tahun bahkan ada yang sudah mencapai belasan tahun, tetapi mereka status sebagai pekerja tidak jelas yakni apakah tergolong sebagai PKWTT (pekerja waktu tidak tertentu) atau PKWT (pekerja waktu tertentu) berawal dari sinilah maka timbulah suatu perselisihan antara pekerja dan pengusaha dimana sebagai pekerja menuntut hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sebagai pengusaha mereka sama sekali tidak memperhatikan kesejahteraan nasib para staff dan karyawannya, pada akhirnya tercipta suatu iklim lingkungan kerja yang

tidak harmonis antara pekerja dan pengusaha, dan apabila ini dilihat dari segi hukum hak asasi manusia, maka pengusaha tersebut sudah banyak melanggar hak-hak pekerja dalam bekerja seperti yang tertuang pada Pasal 38 Ayat (3) yang berbunyi setiap orang, baik pria dan wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja sama, banyak aturan perundang-undangan yang dilanggar oleh pengusaha.

3.2. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 mengenai permasalahan perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT. Enwe Putra Perkasa Group.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan⁷, dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja atau buruh, dan juga pemerintah. Dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Adanya alasan ketidaktahuan, menyebabkan adanya interpretasi bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, sehingga menimbulkan praktek perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan perjanjian kerja.

Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja atau buruh dan pengusaha, berdasarkan penelusuran di lapangan lewat wawancara terhadap pekerja atau buruh di PT. Enwe Putra Perkasa Group, ditemukan bahwa ternyata relatif banyak pekerja atau buruh yang tidak mengetahui sepenuhnya tentang isi dalam perjanjian serta konsekuensi yang akan mereka terima, ketika ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja atau buruh. Inkonsistensi dalam Pasal 56 Ayat (2) dan 59 Ayat (2) yang memungkinkan perjanjian kerja dengan tidak berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Selain alasan ketidaktahuan diatas, alasan kebutuhan hidup juga faktor yang tidak kalah pentingnya ketika pekerja atau buruh dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam hal mencari lapangan pekerjaan,

Pengusaha atau Perusahaan bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pekerja atau buruh dikarenakan ketidakseimbangan posisi yakni:

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.
<http://dx.doi.org/10.21070/jihr.v2i2.78>

1. rendahnya pendidikan pekerja atau buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya,
2. tidak memiliki keahlian khusus
3. serta regulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja atau buruh dan pengusaha.

Secara garis besar terdapat dua jenis pekerja, yaitu pekerja kontrak dan tetap. Pekerja tetap didasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003⁸ dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja⁹. Seorang pekerja atau buruh kontrak dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun. Seorang pekerja atau buruh yang sudah menjalani masa kontrak kedua tidak secara otomatis diangkat oleh pengusaha atau perusahaan.

Pengusaha atau Perusahaan akan menilai berdasarkan pencapaian target dan kinerja pekerja atau buruh. Jika hasilnya sesuai dengan yang di harapkan maka pekerja atau buruh akan diangkat menjadi pekerja tetap. Sedangkan jika pekerja atau buruh tersebut tidak memenuhi kualifikasi yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan, maka pekerja atau buruh tersebut harus mencari pekerjaan yang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti banyak menemukan masih ada pekerja atau buruh yang statusnya dalam masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan pekerja atau buruh tersebut sudah bekerja di PT. Enwe Putra Perkasa Group antara lain sejak Tahun 2001 sampai dengan Tahun 2015, atau sejak tahun 2000 hingga tahun 2015 dan masih banyak staff dan karyawan yang lain yang sudah mempunyai masa kerja lebih diatas 3 (tiga) tahun tetapi statusnya masih PKWT. Sedangkan menurut Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Di dalam hal ini berikut nama-nama pekerja yang belum memperoleh hak-haknya yakni yang belum menjadi status menjadi pegawai tetap atau pekerja waktu tidak tertentu atau status pekerja tidak ada atau tidak jelas, sebagian diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Nama Pekerja

Nama	Masa Kerja	Posisi Jabatan	Status Pekerja
Jujus Tri Juhana	± 13 tahun	Kepala teknik	Tidak jelas

⁸ *Ibid.* Pasal 59.

⁹ *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (Jakarta, Indonesia, 2004).

Suseno	± 6 tahun	Pengawas Proyek	Tidak jelas
Bunaiyah Azizah	± 16 tahun	Legal	Tidak jelas
Setyamoko	± 9 tahun	Driver	Tidak jelas
Eko Achmad Wahyudi	± 4 tahun	Keamanan	Tidak jelas
Purnomo	± 10 tahun	Office Boy	Tidak jelas

Hal tersebut tentunya jelas sangat menciderai dan melanggar hak-hak pekerja dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (1-8) yakni pada intinya pada pasal tersebut adalah status pekerja harus ada dan jelas dan dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak sebagai ikatan sebagai status pekerja tetap ataupun kontrak.

Kemudian pelanggaran juga terjadi pada pengupahan dan sistem pengupahan bahwa nominal upah yang diperoleh pada mayoritas pekerja tidak sesuai dengan ketetapan pemerintah atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni jauh dibawa standart upah minimum kabupaten atau kota, tentu hal ini juga sangat menciderai hak-hak pekerja apalagi pada saat pelaksanaan upah tidak dilengkapi dengan bukti slip¹⁰ rincian upah hal ini tentu membuat kerancuan di dalam sistem pengupahan karena apabila tidak masuk kerja atau berhalangan yang kemudian mendapat potongan upa, pekerja tidak tahu berapa potongan upah yang dilakukan oleh divisi keuangan karena tidak dilengkapi oleh bukti rincian upah, hal ini tentu tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 89 Ayat (1-4) dan khususnya pada Pasal 90 Ayat (1) yang berbunyi “*pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*”. Hal ini juga ditegaskan pada peraturan turunannya antara lain yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum¹¹ dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah¹².

Berikut disajikan beberapa nama pekerja yang tidak memperoleh haknya dalam hal upah:

Tabel 2. Gaji Pekerja

Nama	Masa Kerja	Posisi Jabatan	Nominal Upah (Rp)
Suseno	± 6 tahun	Pengawas Proyek	2.500.000

¹⁰ Astrid Dwi Angraeni, *Diwawancarai Oleh Eko Adi Susanto* (Surabaya: 6 April 2015 Pukul 12.20, 2015).

¹¹ *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum* (Jakarta, Indonesia, 1999).

¹² *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah* (Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 No. 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3190, 1981).

Setyamoko	± 9 tahun	Driver	2.000.000
Eko Achmad Wahyudi	± 4 tahun	Keamanan	2.000.000
Purnomo	± 10 tahun	Office Boy	1.800.000
Eko Adi S	± 10 tahun	Kadiv Legal & Personalia	2.500.000
Juhari	± 7 tahun	Pengawas Proyek	2.100.000
Gunawan	± 9 tahun	Pengawas Proyek	2.600.000

Permasalahan lainnya adalah terkait adanya perselisihan yang dialami oleh pekerja bernama Astrid dan Juhari yang di sanksi oleh perusahaan yang ternyata tidak melakukan kesalahan sebagaimana yang dituduhkan¹³¹⁴. Hal ini tentunya harus diselesaikan dengan upaya-upaya yang sudah ditetapkan oleh Permenakertrans Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, pasal 5 huruf a dan huruf b yang berbunyi:

untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut a. pihak pengusaha agar: 1). Memenuhi hak-hak pekerja atau buruh tepat pada waktunya, dan b). membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja atau buruh dan untuk huruf b. pihak pekerja atau buruh agar: 1). Melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, dan 2). Membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun serikat pekerja atau serikat buruh.

Kasus berikutnya adalah bahwa mayoritas pekerja yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan atau bahkan tahunan tetapi tidak memperoleh hak yang berupa asuransi jaminan kesehatan dan asuransi jaminan ketenagakerjaan, beberapa nama pekerja yang tidak memperoleh hak tentang jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

Tabel 3. Pegawai Yang Tidak Memperoleh Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan

Nama	Masa Kerja	Posisi Jabatan
Suseno	± 6 tahun	Pengawas Proyek
Setyamoko	± 9 tahun	Driver
Eko Achmad Wahyudi	± 4 tahun	Keamanan
Purnomo	± 10 tahun	Office Boy
Eko Adi S	± 6 bulan	Kadiv Legal & Personalia
Juhari	± 7 tahun	Pengawas Proyek
Gunawan	± 9 tahun	Pengawas Proyek
Jujus Arjo Juhana	± 13 tahun	Kepala Teknik
Siti Maritunisa	± 14 bulan	Kadiv Keuangan
Mokhamad Nursalim	± 13 tahun	Umujm

¹³ Angraeni, *Diwawancarai Oleh Eko Adi Susanto*.

¹⁴ Juhari, *Diwawancarai Oleh Eko Adi Susanto* (Surabaya: 7 April 2015 Pukul 14.00, 2015).

Bunaiyah Azizah	± 16 tahun	Administrasi Legal & Personalia
Andri	± 2 tahun	Driver

Hal ini tentunya melanggar hak-hak pekerja terlebih lagi mengenai jaminan kesehatan, karena hal tersebut langsung terkait dengan kesehatan tubuh, maupun terkait dengan langkah-langkah antisipasi apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang dialami oleh keluarga pekerja, dan tentunya hal ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan¹⁵. Hal ini juga dipertegas dan diperkuat juga oleh undang-undang lain yakni Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undan –Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

4. Kesimpulan

Kasus-kasus yang terjadi di PT. Enwe Putra Perkasa Group diatas, tidak hanya muncul disebabkan oleh institusi atau perusahaan tersebut saja, namun sistem pengawasan tenaga kerja yang kurang berperan aktif juga sangat mempengaruhi. Ada 3 faktor yang sangat mempengaruhi terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut bisa merajalela yang khususnya terjadi di PT. Enwe Putra Perkasa Group, faktor yang pertama adalah bahwa pekerja atau buruh sangat minim dan bahkan tidak tahu tentang aturan ketenagakerjaan sehingga membuat hal ini berlangsung dengan mudah seakan-akan dianggap sesuatu hal yang biasa dan juga tidak adanya serikat pekerja atau serikat buruh yang menaungi atau melindungi, faktor yang kedua adalah pengusaha memang tidak ingin memperhatikan atau ingin tahu tentang aturan ketenagakerjaan, dan bahkan mungkin mayoritas pengusaha yang ada di Indonesia tahu, tetapi dengan sengaja tidak menjalankan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan faktor yang ketiga adalah faktor yang paling dan sangat menentukan yaitu lemahnya pengawasan pihak pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja setempat, dinas tersebut tidak mau melakukan cek secara rutin atau berkala ke perusahaan-perusahaan ataupun instansi swasta yang lain sebagai langkah sosialisasi untuk menjadikan pihak pekerja tahu tentang aturan yang berlaku diwilayahnya, walaupun secara umum sudah ditegaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku tetapi biasanya kebijakan-kebijakan dari dinas wilayah setempat juga harus bisa lebih intens mesosialisasikan kepada pihak-pihak yang membutuhkan yakni pihak pekerja dan pihak pengusaha.

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 99 Ayat (1 dan 2).

Pekerja yang mewakili kepentingan seluruh pekerja atau serikat pekerja harus lebih berperan aktif dalam membela hak-hak kaumnya agar tidak ditindas oleh para majikan atau pengusaha yang tidak mentaati aturan hukum yang berlaku, serta bekerja sama dengan dinas pengawasan setempat agar selalu saling berkoordinasi untuk segera menindaklanjuti pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yang nakal dan sekaligus memberikan efek jera agar bisa meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di setiap perusahaan.

Bibliography

A. Book

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. 6th ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

B. Journal

- Mediawati, Noor Fatimah. "Tapping: Political Delict That Injure The Rule of Law in The Modern States (Case of Indonesia President Susilo Bambang Yudhoyono/SBY Tapping by Australian Signal Directorate/ASD)." *Rechtsidee* 1, no. 2 (2014): 163–74. <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/rechtsidee/article/view/104/html>.
- Phahlevy, Rifqi Ridlo, Mochammad Tanzil Multazam, and Noor Fatimah Mediawati. "Labour Rights Protection of Foreign Workers After Enactment of Law Number 6 of 2012 in Sidoarjo Regency." *Rechtsidee* 2, no. 1 (2015): 21–52.

C. Regulation

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279, 2003.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum*. Jakarta, Indonesia, 1999.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah*. Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 No. 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3190, 1981.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Jakarta, Indonesia, 2004.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Jakarta, Indonesia, 2004.

D. Interview

- Angraeni, Astrid Dwi. *Diwawancarai Oleh Eko Adi Susanto*. Surabaya: 6 April 2015 Pukul 12.20, 2015.
- Jauhari. *Diwawancarai Oleh Eko Adi Susanto*. Surabaya: 7 April 2015 Pukul 14.00, 2015.